

PENGARUH EVALUASI ANGGARAN DAN KEADILAN PROSEDURAL

TERHADAP KINERJA MANAJERIAL

(Studi Empiris pada pejabat eselon III dan IV

di Pemerintah Kabupaten Sukoharjo)



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

ZAKARIA PURNOMO SIDHI

B 200 980 160

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2010**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Otonomi daerah yang diawali dengan turunnya paket undang-undang nomor 22 tahun 2000 tentang pemerintah daerah dan undang-undang nomor 25 tahun 2000 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah memunculkan perubahan yang sangat mendasar pada praktek pemerintahan di Indonesia. Dalam perjalanan paket undang-undang tersebut diganti menjadi undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dan undang-undang nomor 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah.

Perubahan yang terjadi diantaranya terkait dengan proses pengelolaan keuangan daerah khususnya pada model penganggaran yang sebelumnya berbasis pada anggaran tradisional menjadi anggaran berbasis kinerja atau prestasi kerja. Dengan munculnya beberapa aturan baru tentang keuangan daerah seperti undang-undang nomor 17 tahun 2003 tentang keuangan daerah yang disusul dengan turunnya peraturan pemerintah nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah dan peraturan menteri dalam negeri nomor 13 tahun 2006, pengelolaan keuangan daerah khususnya penganggaran daerah yang tertuang dalam proses penyusunan APBD mengalami perubahan yang sangat krusial karena di dalam proses penganggaran tersebut, penyusunan APBD dilaksanakan oleh setiap sub-unit terendah dalam suatu entitas yang berbentuk Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Terkait dengan hal di atas, penyusunan anggaran (APBD) yang melibatkan para pejabat di tiap Kabupaten tidak selamanya berjalan mulus, masalah tersebut menjadikan suatu pertanyaan dalam hal bagaimana mengkaitkan proses penyusunan anggaran dalam sektor publik (pemerintah daerah) dalam sebuah studi berdasarkan teori akuntansi khususnya akuntansi keperilakuan. Salah satunya adalah studi tentang perilaku manajer dalam perencanaan manajerial dalam bentuk keuangan (anggaran) yang dipengaruhi oleh faktor-faktor psikologis. Salah satu ukuran keberhasilan manajer adalah kemampuan dalam pengendalian administrasi yang dilakukan melalui proses peraturan dan kebijakan, prosedur operasi, system insentif dan penganggaran (Hopwood 1976).

Keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan-keputusan dalam organisasi. McFarlin dan Sweeny (1992) menjelaskan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan persepsi bawahan mengenai seluruh proses yang diterapkan oleh atasan mereka, sebagai sarana untuk mengkomunikasikan *feedback* kinerja dan untuk menentukan *reward* bagi mereka seperti promosi atau kenaikan gaji. Pengaruh keadilan prosedural juga disebut sebagai pengaruh proses yang adil karena persepsi mengenai keadilan dari proses dapat berpengaruh dalam meningkatkan *outcome* bahkan ketika *outcome* tersebut mempunyai implikasi yang tidak diinginkan (Saunders et al 2002).

Sistem penganggaran merupakan alat yang digunakan untuk perencanaan dan pengendalian manajerial. Penganggaran merupakan bagian penting dari siklus perencanaan, tindakan dan pengendalian manajemen atau secara lebih khusus sebagai bagian dari *total management system*. Dari posisi penganggaran sebagai alat untuk perencanaan dan pengendalian manajerial, anggaran sering dianggap merupakan suatu rencana jangka pendek yang disusun berdasarkan rencana jangka panjang yang ditetapkan dalam proses pemrograman. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam menyusun anggaran harus dipikirkan semua biaya yang akan dikeluarkan selama bulan berjalan.

Conlon (1993) dalam Mulyasari dan Sugiri (2004) menyebutkan bahwa keadilan prosedural berhubungan dengan keadilan dan kelayakan prosedur-prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan-keputusan dalam organisasi. Dipandang dari persepsi bawahan keadilan prosedural berhubungan dengan seluruh proses yang diterapkan oleh atasan mereka untuk mengevaluasi kinerja mereka, sebagai sarana untuk mengkomunikasikan umpan balik kinerja dan untuk menentukan *reward* bagi mereka seperti promosi atau kenaikan gaji (McFarlin & Sweeny, 1992 dalam Wasisto & Sholihin, 2004). Adil tidaknya proses dan prosedur yang diterapkan menunjukkan tinggi rendahnya keadilan menurut bawahan.

Kenis (1979) mengindikasikan bahwa ada lima karakteristik dalam sistem penganggaran. Dalam penelitiannya kelima karakteristik tersebut meliputi: partisipasi penyusunan anggaran, kejelasan sasaran anggaran, kesulitan sasaran anggaran, umpan balik anggaran dan evaluasi anggaran.

Kenis (1979) menyatakan evaluasi anggaran adalah tindakan yang dilakukan untuk menelusuri penyimpangan anggaran ke departemen yang bersangkutan dan digunakan sebagai dasar untuk penilaian kinerja departemen. Tse (1979) dalam Muslimah (1998) menjelaskan bahwa evaluasi anggaran secara mendasar memiliki empat tujuan, yaitu (1) untuk meyakinkan bahwa kinerja yang sesungguhnya sesuai dengan kinerja yang diharapkan; (2) memudahkan untuk membandingkan antara kinerja individu satu dengan yang lainnya; (3) sistem evaluasi kinerja dapat memicu suatu isyarat tanda bahaya, memberi sinyal masalah-masalah yang mungkin terjadi; (4) evaluasi dimaksudkan untuk menilai pembuatan keputusan manajemen.

Ratnawati (2004) meneliti hubungan antara lima karakteristik dalam sistem penganggaran dengan kinerja manajerial, hasil menunjukkan adanya pengaruh karakteristik sasaran anggaran dengan kinerja manajerial.

Beberapa studi tentang pembuatan prosedur yang adil (keadilan prosedural) banyak dikaitkan dengan kinerja manajerial (misal: Milani, 1975; Kenis, 1979; Early & Lind, 1987; Lindquist, 1995; Libby, 2001; Pareke, 2003; Mulyasari & Sugiri, 2004; dan Wasisto & Sholohin, 2004). Beberapa peneliti menempatkan pola hubungan yang beragam antara keadilan prosedural dengan kinerja manajerial. Diantaranya ada yang menempatkan keadilan prosedural sebagai variable yang memediasi hubungan kinerja manajerial dengan variable-variabel lain (misal: Lindquist, 1995; Libby, 2001; Pareke, 2003; Mulyasari & Sugiri, 2004). Hasil penelitian Mulyasari dan Sugiri (2004) menyebutkan bahwa pengaruh langsung antara penganggaran partisipatif dan

kinerja manajerial akan lebih kuat jika dimediasi oleh keadilan prosedural dan *job relevants*. Jauh sebelum Mulyasari dan Sugiri (2004), Libby mengemukakan apabila target anggaran dan proses penganggaran tidak adil, maka kinerja bawahan menjadi rendah dalam setiap situasi dan dalam kondisi keadilan yang tinggi, kinerja selama proses anggaran dapat diperbaiki.

Sebaliknya sebagian peneliti ada yang menempatkan keadilan prosedural sebagai variabel yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja manajerial maupun tidak langsung melalui variable-variabel *intervening* (Misal: Locke, 1976; Kanfer et al, 1987; Lind & Tyler, 1988; Libby, 1999; Lau & Lim, 2002 dan Waskito & Sholihin, 2004). Beberapa peneliti menemukan hubungan yang tidak konsisten antara keadilan prosedural dengan kinerja manajerial. Misal, Early dan Lind (1987) dalam Wasisto dan Sholihin (2004) menemukan bahwa keadilan prosedural berkorelasi positif dengan kinerja. Sementara Kanfer et al. (1987) menemukan korelasi yang sebaliknya. Hasil penelitian Wasisto dan Sholihin (2004) yang merupakan replikasi dari penelitian Lau dan Lim (2002) menyebutkan bahwa hubungan positif antara keadilan prosedural dengan kinerja manajerial bersifat tidak langsung dan dimediasi penuh oleh partisipasi penganggaran.

Penelitian ini berusaha mereplikasi penelitian dari Wasisto dan Sholihin (2004), yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan evaluasi anggaran sebagai salah satu variabel independen. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian tentang ” **PENGARUH EVALUASI ANGGARAN**

DAN KEADILAN PROSEDURAL TERHADAP KINERJA MANAJERIAL”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah beberapa temuan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten, sehingga menjadi agenda penting dalam penelitian ini sekaligus motivasi penulis, beberapa pertanyaan penelitian akan dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Evaluasi Anggaran terhadap kinerja manajerial pada pejabat eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Sukoharjo ?
2. Apakah terdapat pengaruh Keadilan Prosedural terhadap kinerja manajerial pada pejabat eselon III dan IV di Pemerintah Kabupaten Sukoharjo?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti secara empiris pengaruh Evaluasi Anggaran dan Keadilan Pemerintah Prosedural terhadap Kinerja Manajerial pada pejabat eselon III dan IV di Kabupaten Sukoharjo ?

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pejabat Eselon III dan IV di Kabupaten Sukoharjo untuk menelaah lebih lanjut

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam pembuatan keputusan yang terkait dengan evaluasi kinerja pejabat eselon III dan IV.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disampaikan dalam lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab pendahuluan akan disampaikan tentang : latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab kedua ini memuat tinjauan teoritis dan pengembangan hipotesis yang akan menguraikan tentang: konsep Evaluasi Anggaran, konsep keadilan prosedural, hubungan antara Evaluasi Anggaran dan Kinerja manajerial, serta hubungan antara Keadilan Prosedural dan Kinerja manajerial.

Bab III Metode Penelitian

Pada bab ini akan dijelaskan metoda penelitian yang akan digunakan yang meliputi: desain penelitian, pemilihan sampel dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik pengujian kualitas data, uji asumsi multivariat dan teknik pengujian hipotesis.

Bab IV Analisis Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab keempat akan menyajikan hasil empiris yang meliputi: hasil pengumpulan data, pengujian kualitas data, uji asumsi multivariat, pengujian hipotesis dan pembahasan.

Bab V Penutup

Pada bab ini penutup akan disampaikan tentang: simpulan, implikasi dan keterbatasan penelitian dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.